

Kompetenzmessung als Grundlage der Evaluation von Bildungsmaßnahmen bei Weiterbildungsträgern des Arbeitsmarktservice Wien

1 Hintergrund und Zielsetzungen der vorliegenden Studie¹

Die österreichische Weiterbildungslandschaft ist durch eine große institutionelle Vielfalt geprägt. Die Institutionalisierung und die Professionalisierung der Weiterbildungsbranche in den letzten Jahrzehnten führte dazu, dass gerade unter dem Aspekt der beruflichen bzw. betrieblich organisierten Weiterbildung deren gesellschaftliche Anerkennung stetig zugenommen hat.

1995 betrug die Weiterbildungsquote an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der österreichischen Bevölkerung 7,7 Prozent, 2016 lag sie bereits bei 14,9 Prozent.² Österreichische Bildungseinrichtungen gehören mit einem 38-prozentigen Marktanteil zu den größten Anbietern nicht-formaler Fort- und Weiterbildung und liegen im OECD-Ländervergleich mit Polen, Slowenien oder Litauen im ersten Drittel.³

Unternehmen, die im Weiterbildungssektor tätig sind, müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, einerseits betriebswirtschaftlichen und andererseits pädagogischen Ansprüchen des Bildungsauftrages gerecht werden. Dieser Ökonomisierungsprozess der Weiterbildungsinstitutionen führte zum Aufeinanderprallen klassischer pädagogischer Grundsätze wie Individualisierung, Differenzierung, Anschaulichkeit u.v.m. mit ökonomischen Prinzipien wie Wirtschaftlichkeit, Rationalität oder Input-Output-Relation.

Bildungsmaßnahmen von Weiterbildungsträgern, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) finanziert werden, sind für viele Personengruppen von Interesse. Der interne Adressatenkreis, der direkt am Bildungsangebot beteiligt ist (Bildungsträger, Lehrende, Lernende, Kostenträger) sowie der externe Adressatenkreis (Staat, Politik, Sozialpartner, Öffentlichkeit, Mitbewerber etc.) sind an der erfolgreichen Durchführung dieser Bildungsangebote interessiert.

Das AMS Wien übernimmt bei AMS-finanzierten Aus- und Weiterbildungen sowohl die Funktion einer Prüf- und Kontrollinstanz zur auftragskonformen Leistungserbringung als auch eines Fördergebers mit einer Best-Practice-Programmatik. Dabei fordert es hohe Qualitätsstandards von Bildungsträgern ein. Das Evaluationsportfolio der Arbeitsmarktförderung wurde um den Schwerpunkt einer vertiefenden methodisch-didaktischen Evaluierung von Bildungsmaßnahmen erweitert. In diesem Sinne unterstützte das AMS Wien die Entwicklung dieser Studie zur Kompetenzmessung von Bildungsmaßnahmen in der beruflichen Weiterbildung.

2 Zentrale Studienergebnisse

Das Ziel der Studie bestand darin, in wissenschaftlich fundierter Weise Verfahren und Methoden zur organisationalen und personenbezogenen Kompetenzerhebung bei Bildungsangeboten des AMS Wien einzusetzen, diese auf ihre Eignung zu prüfen und Empfehlungen zur Verbesserung abzuleiten. Die theoretische Grundlage basiert auf dem aktuellen GRETA-Kompetenzmodell⁴ und dem EFQM-Excellence-Modell.⁵

Die beiden Modelle, einerseits pädagogischen und andererseits ökonomischen Ursprungs, ergänzen einander interdisziplinär und wurden auf ihre Anwendbarkeit im Forschungsfeld erprobt.

Das Evaluationsportfolio umfasste ein qualitatives Methodenset mit vier Dokumentenanalysen der eingesetzten Kursmaterialien (z.B. Skripten, Kursmappen), drei Beobachtungen einer »typischen« Unterrichtseinheit und 13 Interviews mit Lernenden, Lehrenden und Leitenden. Die Auswertung erfolgte mittels 20 qualitativer Inhaltsanalysen und unterschiedlicher Bewertungs-

1 Irène Siebert (2018): Kompetenzmessung als Grundlage der Evaluation von Bildungsmaßnahmen bei Weiterbildungsträgern des Arbeitsmarktservice Wien. Masterthesis zur Erlangung des akademischen Grades »Master of Arts« im Universitätslehrgang Wirtschafts- und Organisationspsychologie am Zentrum für Management im Gesundheitswesen an der Donau-Universität Krems. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

2 Vgl. Statistik Austria 2017.

3 Vgl. OECD 2016, Seite 468.

4 Das GRETA-Kompetenzmodell »Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung« ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Deutschland) von 2014 bis 2017 gefördertes Projekt, das ein einheitliches, trägerübergreifendes Kompetenzmodell von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelte (vgl. Lencer / Strauch 2016).

5 Das European Foundation for Quality Management EFQM Excellence Modell ist eine Qualitätsmanagementmethode, die es ermöglicht, betriebliche Erfolgsfaktoren mit Individual-, Team- und Organisationskompetenzen zu verknüpfen (vgl. Erpenbeck 2007).

bögen. Vier namhafte Wiener Weiterbildungsträger, die das erfolgreiche Kursangebot »Kompetenz mit System«, kurz KMS, durchführen, davon drei Betriebe mit über 250 Beschäftigten, nahmen an der Untersuchung teil.

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring⁶ stellte die Basis der Auswertung der erhobenen Daten dar. Mittels Methoden-Triangulation wurde das dreistufige Methodenset (Dokumentenanalyse – Beobachtung – Interview) in eine Gesamtmatrix »EFQM-GRETA-Total-Themenmatrizen« zusammengeführt. Sowohl das EFQM als auch das GRETA-Modell bewährten sich in den verschiedenen Verfahren.

Der Einsatz des EFQM-Modells eignete sich für die Interviews mit den Leitenden und für die Dokumentenanalysen der Unterrichtsmaterialien im Kurs. Mit der Entwicklung eines Bewertungsbogens nach EFQM wurde allerdings eine effizientere Auswertungsmethode für die Dokumentenanalyse geschaffen. Für die Interviews mit leitenden Angestellten wurde ein standardisierter Interviewleitfaden nach EFQM-Kriterien erstellt.

Die Ergebnisse nach EFQM bewiesen, dass Weiterbildungsträger ihren Fokus auf die wesentlichen Segmente eines Kurses, also die KursteilnehmerInnen, Kursinhalte und Kursergebnisse, legten. Aspekte der Kreativität und Innovation, Vision und Inspiration oder Nachhaltigkeit spielten eine untergeordnete Rolle.

Das GRETA-Kompetenzmodell wurde für die wissenschaftliche Beobachtung und Interviews mit den Lehrenden und Lernenden eingesetzt. Der »Kompetenzbeobachtungsbogen« und der »Fünf-Sinne-Beobachtungsbogen« ermöglichten die Bewertung des Lehr- und Lerngeschehens auf einer vier bis fünfstufigen Ratingskala. Das Verlaufsprotokoll diente der realitätsnahen Dokumentation des Unterrichtes auf mikro- und makrodidaktischer Ebene. Die Interviewleitfäden nach GRETA-Kriterien ließen die Erfassung komplexer kognitiver Strukturen zu.

Der Schwerpunkt nach GRETA lag aufgrund der Studienergebnisse auf dem berufspraktischen Können und Wissen (vgl. Abbildung 3, blaues Segment) Lehrender. Die professionelle Selbststeuerung (vgl. Abbildung 3, gelb-oranges Segment) und Wertehaltung (vgl. Abbildung 3, grünes Segment) als auch das fach- und feldspezifische Wissen (vgl. Abbildung 3, graues Segment) Lehrender hatten einen geringeren Einfluss auf das Lehr-geschehen.

Summa summarum entsprach die Intensität der Darstellung der Kompetenzbereiche der professionellen Handlungskompetenz Lehrender nach GRETA. Die Anzahl der GRETA-Kompetenzfacetten ist grundsätzlich zweckmäßig zu reduzieren, da weder in den Interviews mit Lernenden und Lehrenden noch bei den Beobachtungen alle 23 Kompetenzen erfassbar waren. Des Weiteren

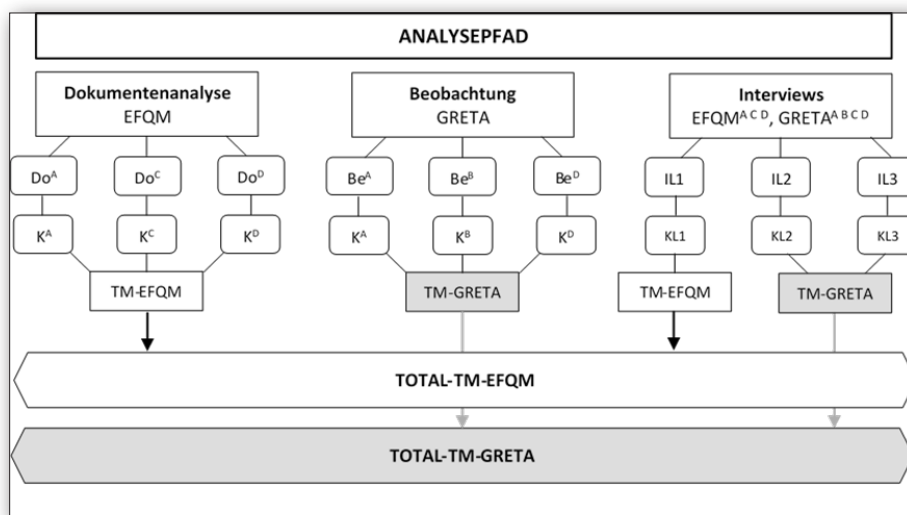


Abbildung 1: EFQM-GRETA-Total-Themenmatrizen (A–D ... Bildungsträger, K ... Kategorienbildung, L1 ... Leitende, L2 ... Lehrende, L3 ... Lernende)

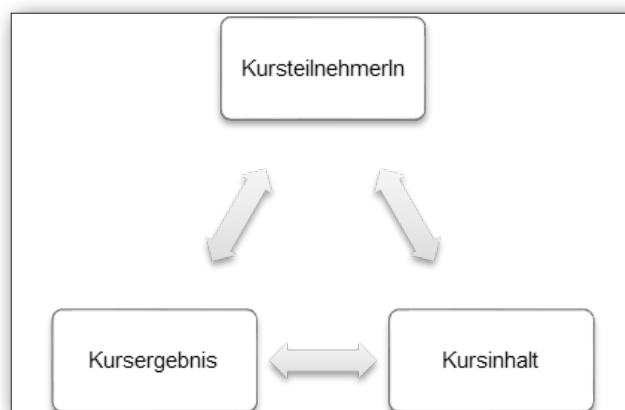


Abbildung 2: Die zentralen EFQM Grundprinzipien in Bildungsangeboten

überschnitten sich die Kompetenzbereiche zum Teil.

Hieraus lässt sich äußerst zufriedenstellend schlussfolgern, dass die erfassten organisationalen und personalen Kompetenzen sehr umfangreich ausfielen und von einer hohen Qualität der Bildungsangebote von »Kompetenz mit System« und des eingesetzten Personals zeugten. Die Weiterbildungsträger schnitten in den meisten Kategorien (Methodik, Didaktik, Kompetenzorientierung, Gender Mainstreaming, Prozesse managen, Motivation, Engagement, Wertehaltung, KundInnen- und Ergebnisorientierung) sehr gut ab. Auf die von ihnen im geringeren Ausmaß beachteten Kategorien wie Nachhaltigkeit, Kreativität, Innovationen, Kooperationen, Feedback, Reflexion und Diversität ist es ratsam, zukünftig ein höheres Augenmerk zu legen, um aufgrund des steigenden Wettbewerbsdrucks, am Markt zu bestehen.

Aus der Analyse der Ergebnisse ergaben sich konkrete Empfehlungen sowie Sichtweisen für Bildungsangebote des AMS Wien:

- über den »Tellerrand« der zentralen Elemente eines Bildungsangebotes blicken;
- das Bewusstsein für betriebswirtschaftliche Qualitätsmodelle steigern;
- die gemeinsamen pädagogischen Prinzipien des Lehr- und Lerngeschehens im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik fördern;

6 Vgl. Mayring/Gläser-Zikuda 2008; Mayring 2015.

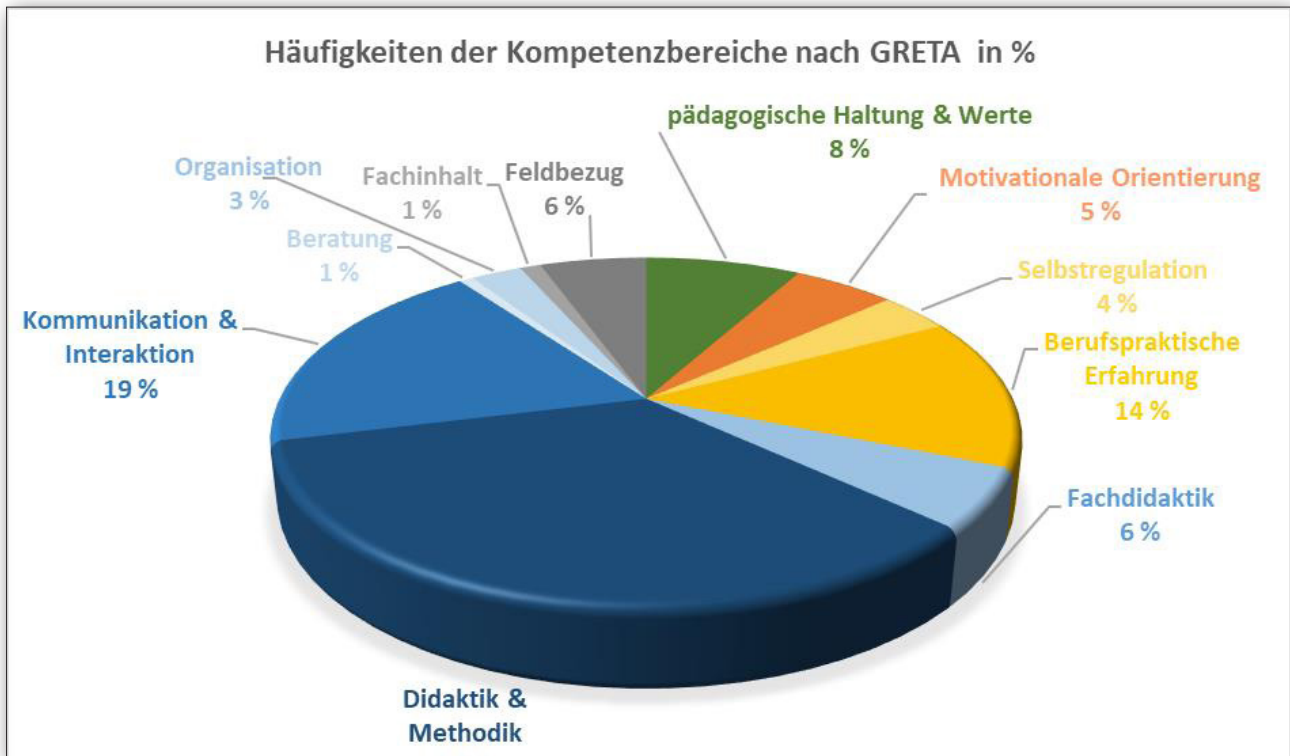


Abbildung 3: Verteilung der Kompetenzbereiche (GRETA)

- Inspirationen und Visionen generieren sowie nachhaltige Nutzenaspekte fördern;
- Bildungsinstitute zu mehr Kreativität und Innovation animieren;
- Gender Mainstreaming und Diversität bei Bildungsinstituten intensivieren;
- mehr Ressourcen für die Reflexion des Lehrhandelns, der kollegialen Zusammenarbeit und dem Umgang mit Feedback stellen;
- die Kooperation mit Auftraggeber und Adressaten vertiefen;
- Lernende, Lehrende und Leitende im Evaluationsprozess verstärkt einbinden;
- die Verfahrenstypen und Modelle zielgerichtet einsetzen.

3 Fazit

Es scheint viel Fremdorganisation nötig, damit Selbstorganisation angebahnt und erfolgreich Selbststeuerung unterstützt werden können. Qualitätskontrollen in Bildungsmaßnahmen bei Weiterbildungsträgern des AMS Wien dienen der Überprüfung des Qualitätsniveaus, beugen defizitären Tendenzen vor und eröffnen Verbesserungspotentiale und Chancen. Die Gütekriterien exzellenter Organisationen nach der European Foundation of Quality Management (EFQM) und die professionellen Handlungskompetenzen Lehrender im Kursgeschehen nach den Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens (GRETA) greifen ineinander und begünstigen die Zufriedenheit sämtlicher Anspruchsgruppen und den Maßnahmenerfolg der Weiterbildungsträger.

Das neue Evaluationsportfolio des AMS Wien lässt sich bei allen Bildungsmaßnahmen von Fort- und Weiterbildungsträgern anwenden und ermöglicht damit eine qualitätsvolle und ökonomische Umsetzung.

4 Literatur

- Erpenbeck, J. (2007): Beiträge zu einem integrierten Kompetenzmanagement. QUEM-Bulletin. 2. Seite 1–7.
- Schlutz, E. (1999): Lernkulturen. Innovationen Preise Perspektiven. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE).
- Lencer, S./Strauch, A. (2016): Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Internet: www.die-bonn.de/id/34407.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Beltz Verlag. Weinheim / Basel.
- Mayring, P./Gläser-Zikuda, M. (2008): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Beltz Verlag. Weinheim / Basel.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2016): Bildung auf einen Blick 2016. OECD-Indikatoren. W. Bertelsmann Verlag. Paris / Bielefeld.
- Siebert, I. (2018): Kompetenzmessung als Grundlage der Evaluation von Bildungsmaßnahmen bei Weiterbildungsträgern des Arbeitsmarktservice Wien. Masterthesis zur Erlangung des akademischen Grades »Master of Arts« im Universitätslehrgang Wirtschafts- und Organisationspsychologie am Zentrum für Management im Gesundheitswesen an der Donau-Universität Krems. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« bzw. direkt unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12527.
- Statistik Austria (2017): Teilnahme der Bevölkerung ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten vier Wochen nach Erwerbsstatus (ILO) – Jahresdurchschnitt 2016. Internet: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/028452.html.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 120/121
Regina Haberfellner, René Sturm
Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt
 Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0



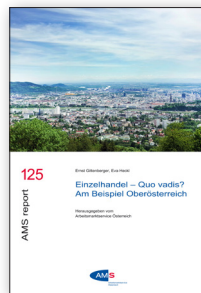
AMS report 122
Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger
Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich
 Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik

ISBN 978-3-85495-598-7



AMS report 123/124
Karin Steiner, Monira Kerler
Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung

ISBN 978-3-85495-599-5



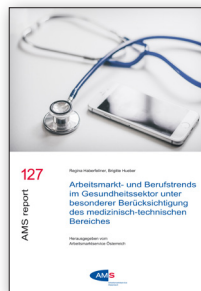
AMS report 125
Ernst Gittenberger, Eva Heckl
Einzelhandel – Quo vadis? Am Beispiel Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-601-0



AMS report 126
Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark
Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich

ISBN 978-3-85495-602-9



AMS report 127
Regina Haberfellner, Brigitte Hueber
Arbeitsmarkt- und Berufstrends im Gesundheitssektor unter besonderer Berücksichtigung des medizinisch-technischen Bereiches

ISBN 978-3-85495-603-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Mag.^a Irène Siebert
 AMS Wien, Landesgeschäftsstelle,
 Abt. Arbeitsmarktförderung
 Ungargasse 37, 1030 Wien
 Internet: www.ams.at/wien
 E-Mail: irene.siebert@ams.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

September 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

